

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dalam mengembangkan usahanya senantiasa harus memperhatikan sumber daya manusianya. Sebab sumber daya manusia dalam perusahaan adalah hal yang sangat penting. Berbeda dengan faktor produksi yang lain seperti bahan baku, modal, atau peralatan. Manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang senantiasa berbeda melekat baik manusia sebagai anggota masyarakat ataupun anggota organisasi. Manusia merupakan faktor produksi yang menentukan hasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan.

Suksesnya suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat vital dalam organisasi maka perlu ditingkatkan efesiensi, kualitas, dan produktivitasnya. Karena itu perlu dikembangkan suasana yang dapat membangkitkan peran aktif dan kondisi kerja yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut perusahaan memiliki upaya yang dapat ditempuh yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai.

Menurut Rivai (2004 : 357) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya tergantung pada selisih antara kebutuhan dan nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Karyawan yang telah memperoleh kepuasan kerja maka dengan sendirinya mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik.

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang secara keseluruhan terhadap pekerjaannya, atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perbedaan antara harapan dan kenyataan dari imbalan yang diterima dalam bekerja. Jika imbalan yang diterima sama atau lebih besar dari yang diharapkan, menyebabkan kepuasan. Sebaliknya jika imbalan yang diterima lebih kecil dari yang diharapkan maka menyebabkan ketidakpuasan. Kepuasan kerja akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai.

Kepuasan kerja karyawan harus diimbangi kompensasi yang sesuai. Karena tanpa adanya kesesuaian kerja yang dicapai dengan kompensasi yang didapat maka tujuan perusahaan akan sulit terwujud. Kompensasi merupakan wujud timbal balik atas kerja karyawan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

PT. WahanaKarsa Swandiri Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa konstruksi dan kontraktor, telah melakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam usahanya untuk memberikan kualitas pelayanan dan jasa. Untuk mencapai keadaan tersebut maka perusahaan menganggap pemberian kompensasi kepada karyawan sangatlah penting terutama

bagi karyawan operasionalnya. Kompensasi yang diberikan berupa gaji, tunjangan, bonus, fasilitas dan lain sebagainya. Dimana pemberian kompensasi tersebut penilaiannya didasarkan pada jabatan, pendidikan, masa kerja, serta kemampuan kerja karyawan tersebut kepada perusahaan.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT. WahanaKarsa Swandiri Pekanbaru

Tahun	Karyawan Kontrak akhir tahun	Karyawan Tetap akhir tahun	Laki-laki	Perempuan	Jumlah karyawan Akhir tahun
2008	120 orang	90 orang	165 orang	45 orang	210 orang
2009	105 orang	70 orang	110 orang	65 orang	175 orang
2010	90 orang	50 orang	100 orang	40 orang	140 orang
2011	75 orang	40 orang	90 orang	25 orang	115 orang
2012	70 orang	30 orang	80 orang	20 orang	100 orang

Sumber : PT. WahanaKarsa Swandiri Pekanbaru 2013

Dari data diatas setiap jumlah karyawan PT.WahanaKarsa Swandiri Pekanbaru mengalami penurunan Karena perusahaan tersebut memiliki banyak cabang diPropinsi Riau diantaranya, minas, duri, dumi dan pekanbaru.

Dan pada tabel dibawah ini dapat dilihat perkembangan jumlah kompensasi kepada karyawan tetap dan kontrak pada PT. WahanaKarsa Swandiri pekanbaru.

Tabel 1.2 Perkembangan Jumlah Pemberian Kompensasi Kepada Karyawan Tetap Dan Kontrak Pada PT. WahanaKarsa Swandiri Pekanbaru

Tahun	Jumlah karyawan tetap akhir tahun	Jumlah karyawan Kontrak akhir tahun	Rata-Rata Gaji Pokok/ Perbulan	Rata-Rata Gaji Pokok/ Pertahun	Jumlah Keseluruhan Karyawan akhir tahun
2008	90 Orang	120 Orang	Rp 2.450.000	Rp 514.500.000	210 Orang
2009	70 Orang	105 Orang	Rp 2.100.000	Rp 367.500.000	175 Orang
2010	50 Orang	90 Orang	Rp 1.800.000	Rp 252.200.000	140 Orang
2011	40 Orang	75 Orang	Rp 1.650.000	Rp 189.750.000	115 Orang
2012	30 Orang	70 Orang	Rp 1.500.000	Rp 150.000.000	100 Orang

Sumber : PT. WahanaKarsa Swandiri Pekanbaru 2013

Berdasarkan tabel diatas terlihat selama 5 tahun terakhir jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan PT WahanaKarsa Swandiri cenderung mengalami penurunan, dimana tahun 2008 kompensasi yang diterima oleh karyawan sebesar Rp 514.500.000 dan pada tahun 2009 mengalami peningkatan sebesar Rp 367.500.000 selanjutnya pada tahun 2010 sebesar Rp 252.200.000 dan tahun 2011 kembali mengalami peningkatan sebesar Rp 189.750.000 dan pada tahun 2012 jumlah kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan sebesar Rp 150.000.000.

Dan penyebab turunya pendapatan perusahaan diakibatkan oleh semangat kerja karyawan yang semakin menurun karena jumlah kompensasi yang belum sesuai dengan harapan karyawan.

Oleh karna itu kompensasi bagi karyawan sangat penting, karna dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan kinerja karyawan maka semangat kerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya.

Tabel 1.3 Data Jumlah Karyawan akhir tahun Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	2008	2009	2010	2011	2012
Strata-2	75 orang	60 orang	52 orang	40 orang	35 orang
Strata-1	53 orang	50 orang	33 orang	30 orang	30 orang
Diploma-3	30 orang	27 orang	25 orang	20 orang	18 orang
SLTA	27 orang	23 orang	20 orang	15 orang	10 orang
SLTP/SD	25 orang	15 orang	10 orang	10 orang	7 orang
Total	210 orang	175 orang	140 orang	115 orang	100 orang

Sumber : PT. WahanaKarsa Swandiri Pekanbaru 2013

Dari Tabel diatas menunjukan bahwa pada tahun 2008 s/d 2012 tingkat pendidikan dari SLTP/SD,SLTA,Diploma-3,Strata-1, sampai Strata-2 mengalami peningkatan yang baik, dan perusahaan akan menempatkan karyawan sesuai dengan tingkat pendidikannya masing-masing. Penentuan jumlah kompensasi kepada karyawan juga dapat disesuaikan dengan tingkat pendidikan karyawan itu sendiri. Maka dari itu penerimaan karyawan harus lebih diseleksi lagi untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Table 1.4 Data kompensasi pada PT. WahanaKrasa Swandiri Pekanbaru

Tahun	Gaji	Bonus	Insentif	Tunjangan		Fasilitas lain	
				Kesehatan	Program pension		
						Rekreasi	Kendaraan
2008	Ada	Tidak ada	Tidak ada	Terbatas	Terbatas	Tidak ada	Terbatas
2009	Ada	Ada	Ada	Terbatas	Ada	Tidak ada	Ada
2010	Ada	Ada	Ada	Terbatas	Ada	Tidak ada	Ada
2011	Ada	Ada	Ada	Terbatas	Ada	Tidak ada	Ada
2012	Ada	Ada	Ada	Terbatas	Ada	Tidak ada	Ada

Sumber : PT. WahanaKarsa Swandiri Pekanbaru 2013

Dari table diatas menunjukan dimana gaji pada tahun 2008 bahwa perusahaan hanya memberi gaji kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerjanya, sedangkan bonus,insentif itu pada tahun 2008 diperusahaan belum ada ditetapkan oleh perusahaan, dan pada tahun 2009-2012 perusahaan menetapkan kebijakan kompensasinya terhadap karyawan untuk memenuhi standar hidup yang layak untuk kebutuhan karyawan tersebut. Untuk program kesehatan pada tahun 2008 sama sekali tidak memikirkan kesejahteraan karyawan dalam menghadapi hari tua, maka dari itu pada tahun 2009-2012 mulai dibangkitkan lagi program kesehatan masyarakat berupa jam sostek agar karyawan tersebut memiliki jaminan kesehatan. Sementara untuk fasilitas lain yaitu rekreasi dan kendaraan tidak ada, kendaraan juga pada tahun 2008 diberikan sangat terbatas karna kendaraan hanya biasa digunakan oleh divisi operasional, proyek dan keuangan. Perusahaan harus memiliki standard dan kualitas kerja yang baik untuk meningkatkan kompensasi yang baik pula untuk mensejahterakan perusahaaan maupun karyawannya.

Tabel 1.5 Jumlah Karyawan Tetap Dan Tidak Tetap yang keluar dan yang masuk pada PT. WahanaKarsa Swandiri Pekanbaru Tahun 2008 – 2012

Tahun	Jumlah Karyawan Tetap Dan Tidak Tetap Awal Tahun	Perubahan Tenaga Kerja		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO (%)
		Karyawan Masuk	Karyawan Keluar		
2008	216	—	6	210	2,85 %
2009	210	—	35	175	20 %
2010	175	—	35	140	25 %
2011	140	—	25	115	21,73 %
2012	115	—	15	100	15 %

Sumber : PT. WahanaKarsa Swandiri Pekanbaru 2013

Dari tabel diatas menunjukan bahwa tingkat *Labour Turn Over* karyawan berfluktuasi (tidak tetap) dimana pada tahun 2008 menunjukan angka 6 orang atau sebesar 2,85 %, tahun 2009 menunjukan angka 35 orang atau sebesar 20%, tahun 2010 menunjukan angka 35 orang atau sebesar 25%, tahun 2011 menunjukan angka 25 orang atau sebesar 21,73%, tahun 2012 menunjukan angka 15 orang atau sebesar 15% karyawan.

Banyaknya karyawan yang keluar dari tahun ketahun yaitu dari tahun 2008 sampai 2012 mengalami keluarnya karyawan dengan jumlah yang berbeda, namun hal ini merubah jumlah karyawan dari tahun 2008 hingga 2011 meskipun dari tahun 2012 mengalami penurunan dari jumlah karyawan yaitu sebanyak 15 orang namun hal ini tetap saja menjadi masalah dan dampak yang negatif bagi perusahaan.

Dari data diatas menunjukan bahwa variasi tingkat keluarnya karyawan pada PT. WahanaKarsa Swandiri Pekanbaru dan dari tabel diatas dapat diperoleh keterangan bahwa dengan variasi tingkat keluarnya karyawan yang meningkat.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Wahanakarsa Swandiri Pekanbaru”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.WahanaKarsa Swandiri Pekanbaru
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kompensasi pada PT.WahanaKarsa Swandiri Pekanbaru

2.3 Tujuan Penelitian

“ Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. WahanaKarsa Swandiri Pekanbaru

1.4 Manfaat Penelitian

- 1 Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang manajemen sdm
2. Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan
3. Dapat menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan yang digunakan pada penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari hal-hal yang menjadi alasan yang melatar belakangi munculnya judul penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Merupakan tinjauan pustaka, meliputi konsep kompensasi, konsep kepuasan kerja karyawan, penelitian terdahulu, perspektif islam tentang kompensasi dan kepuasan, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Merupakan metodologi penelitian yang digunakan dalam penulisan yang terdiri dari waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data dan definisi operasional variabel.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Merupakan gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah singkat, visi dan misi perusahaan dan struktur organisasi.

BAB V : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Merupakan bab pembahasan dan hasil penelitian yang meliputi analisis kompensasi, analisis kepuasan kerja dan analisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab kesimpulan dan saran yang membahas mengenai kesimpulan terhadap analisis yang dapat diambil oleh penulis dan saran

yang diberikan penulis untuk perusahaan sebagai objek penelitian terkait kesimpulan hasil analisis.